

дозволяють вийти на рівень раціональних норм споживання;

- низький рівень трудової і виробничої дисципліни передбачає низьку якість продукції і як наслідок такого відношення до праці – низький рівень заробітної плати;

- в умовах обмеженості сфери мотивованої поведінки працівників більшість з них не має можливості вільного вибору місця праці, ступеня інтенсивності роботи, соціальної і професійної мобільності;

- багатьма керівниками заохочується залучення старанних та безвідмовних замість високопрофесійних та ініціативних спеціалістів;

- відсутня ефективна система стимулювання трудової діяльності, так як заробітна плата майже не залежить від особистого трудового внеску працівника в результат діяльності колективу.

Отже, руйнування інтересу до праці зумовлюється багатьма причинами відчуження, серед яких важливу роль відіграють стан управління персоналом підприємства та системи оплати праці.

Таким чином, важливим кроком у подоланні відчуження має стати підвищення ціни робочої сили, зміна методів управління людьми і виробництвом у напрямі від "технократичних" поглядів на працівника до гуманізації праці, посилення тенденцій "людських відносин" через участь персоналу в управлінні, власності, прибутках, що відповідає основним критеріям світового рівня розвитку як окремого підприємства, так і держави.

Література

1. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці : проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна ; [передмова І.Ф. Кураса]. – К. "Шторм", 2003. – С. 82.
2. Маркс К. Капітал в 3х т. – К.: Політосвіта, 1978. – т.1 – 933 с.
3. Куліков Г.Т. Мотивація праці найманих працівників. Монографія / Відп.ред. Д.П. Богиня. – К.: Інститут економіки НАН України, 2002. – 339 с.

Левченко О.М., докт. екон. наук, професор
Ткачук О.В., канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СФЕРИ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

В умовах формування моделі економіки постіндустріального типу безперервний процес засвоєння нових сучасних знань працівниками стає такою ж продуктивною діяльністю, як і виробництво продукції чи послуг. Принциповим аспектом подальшого сталого соціально-економічного розвитку нашої держави є забезпечення інноваційного розвитку сфери вищої освіти, її високої якості та орієнтованості на підготовку фахівців, здатних до безперервного професійного розвитку, генерування, розповсюдження і впровадження інновацій у практичну діяльність.

Одним із важливих інструментів забезпечення та підвищення якості вищої

освіти, інформування й залучення більшої чисельності потенційних абітурієнтів, як свідчить зарубіжний досвід, є забезпечення інформаційної прозорості університетів. Так, упродовж жовтня 2014 року по березень 2015 року Аналітичний центр CEDOS здійснив моніторинг доступності інформації на сайтах університетів та за допомогою інформаційних запитів, який охопив 96 національних вищих навчальних закладів, де навчається понад 800 тис. студентів (56% від загальної чисельності). При цьому, близько 40 показників, були об'єднані у 4 групи: фінансова прозорість (30%), адміністративна прозорість (20%), інформація про зміст програм (40%), стратегічне планування (10%).

За результатами моніторингу, до десятки лідерів потрапили: Національний університет «Львівська Політехніка» (71.3 бали); Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна (66.9); Тернопільський національний університет ім. І. Пулюя (62.6); Львівський національний університет ім. І. Франка (59 балів); Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка (57.1); Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» (56.1); Львівський національний медичний університет ім. Д. Галицького (55.5); Київський національний торговельно-економічний університет (54.9); Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника (54.7); Хмельницький національний університет (54.3). Однак, лише 17 університетів із 96 перетнули позначку 50 балів зі 100 можливих, що свідчить про невисокий загальний рівень доступності інформації [1].

В цілому, рівень інноваційного розвитку вищої освіти в країні можливо оцінювати за показниками її кадрового забезпечення, кількісного та якісного складу студентів, якості професійної підготовки та рівня працевлаштування випускників ВНЗ, результативності науково-дослідної діяльності ВНЗ, міжнародної співпраці, рейтингових позицій вітчизняних ВНЗ, цитованості вітчизняних учених тощо.

В цілому, серед основних напрямів інноваційного розвитку сфери вищої освіти в Україні слід визначити такі [2, с. 49-50]:

1. Інноваційні заходи щодо модернізації змісту та методів організації функціонування системи вищої освіти. Це має забезпечити використання інноваційних педагогічних технологій та відповідних підходів до управління ВНЗ на всіх рівнях, зокрема впровадження сучасних підходів тотального менеджменту якості (TQM), поширення інформаційно-комунікаційних технологій, створення ефективних механізмів трансферу сучасних знань із наукової та практичної сфер до навчального процесу.

2. Створення сучасної системи післядипломної освіти як складової системи безперервної освіти, шляхом формування системи національних кваліфікацій. Остання має включати рамки національних кваліфікацій, у відповідності до європейських рамок кваліфікацій, та відповідні інститути, які будуть координувати діяльність із навчання й отримання професійних кваліфікацій.

3. Трансформація системи матеріального стимулювання та соціально-економічних умов відтворення людського капіталу в контексті стимулювання кадрів з вищою освітою щодо свого постійного професійного розвитку.

4. Впровадження сучасних підходів до організації робочих місць та виробничого процесу. Так, головним орієнтиром інноваційного розвитку людського капіталу у сфері праці має бути безперервний якісний розвиток людських ресурсів та забезпечення їх конкурентоспроможності на внутрішньому

(внутрішньому) та зовнішньому ринках праці.

5. Створення пільгових соціально-економічних умов для формування інноваційної інфраструктури на макро- та мезорівнях: розвиток інформаційно-комунікаційних технологій; стимулювання інноваційної діяльності підприємств; розвитку технополісів, технопарків, венчурних фірм, інноваційних бізнес-інкубаторів тощо). Без цих заходів неможливо сформувати ринковий попит на інноваційні характеристики людського капіталу.

6. Створення дієвих інститутів захисту прав та ринку інтелектуальної власності, з метою підняття комерційної та інвестиційної привабливості кваліфікованої праці та інтелектуальних продуктів.

7. Активізація участі вітчизняних ВНЗ у міжнародних проєктах, грантах і програмах, виконанні практично орієнтованих науково-дослідних робіт на замовлення підприємств реального сектору економіки.

8. Інтенсифікація участі ВНЗ та забезпечення відповідності їх основної діяльності критеріям вітчизняних і світових рейтингів.

Таким чином, сучасна інноваційна модель розвитку вищої освіти має виходити, з одного боку, з необхідності формування інноваційних механізмів випереджаючого забезпечення студентів ВНЗ необхідними знаннями, а з іншого, – створення інноваційної системи на національному та регіональних рівнях, яка буде постійно потребувати таких кадрів. Це дозволить забезпечити конкурентоспроможність країни, прискорити темпи її соціально-економічного розвитку в умовах глобалізації та обраного Україною курсу євроінтеграції.

Література

1. Моніторинг прозорості національних ВНЗ 2015 [Електронний ресурс] / Аналітичний центр CEDOS. – Режим доступу: <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/monitorynh-prozorosti-natsionalnykh-vnz-2015-zvit>.

2. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку [Монографія] / О.М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.

Лучик С.Д., докт. екон. наук, професор
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
м. Чернівці

Лучик М.В., канд. екон. наук
Київський кооперативний інститут бізнесу і права
м. Київ

НЕТИПОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: ВИДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

В інноваційній економіці, яку розвиває Україна, все більшого поширення отримують нетипові форми зайнятості. До нетипової зайнятості зазвичай відносять таку організацію праці, яка не забезпечує повної зайнятості. Повну зайнятість Закон України "Про зайнятість населення" трактує як зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором. Громадяни України, згідно даного закону, вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі